

文章编号: 2095-364X (2013) 01-0061-04

# 澳大利亚 TAFE 机构师资管理及启示

莫玉婉

(厦门大学 高等教育发展研究中心, 福建 厦门 361005)

**摘 要:** 澳大利亚 TAFE 机构的成功, 很大程度上得益于其优质的师资队伍及良好的师资队伍结构。TAFE 机构通过合理控制教师入职标准、教师培训制度、教师评价制度等, 保证师资队伍建设符合教育教学发展需求。TAFE 机构在师资管理中的经验也为我国高职院校师资管理改革提供了一定的借鉴与启示。

**关键词:** TAFE 机构; 入职标准; 师资培训; 教师评价

**中图分类号:** G719.611.1

**文献标识码:** A

澳大利亚 TAFE 机构是职业教育领域的一个成功范例, 是在澳大利亚政府的直接监管下建立并逐步发展起来的。其致力于培养高水平的实用性技能型人才, 最大限度地为区域经济、社会发展服务。在人才培养目标上, TAFE 机构重视职业能力的培养, 使学员适应社会提供的岗位技能要求。或者说 TAFE 机构的人才培养目标就是直接为生产经营第一线培养高级应用型人才。由于 TAFE 机构主要通过教育与培训渠道进行人才培养, 教师必然成为其中的关键环节, 而教师质量是其核心要素, 因此, TAFE 机构十分重视教师聘任与教师发展, 从而为教育培养活动提供稳定的、高质量的师资配备。

## 一、TAFE 机构师资构成

TAFE 机构的教师队伍主要由专职教师和兼职教师构成。专职教师主要来自于高等教育学院和大学的优秀毕业生, 兼职教师则是由企业、行业内具有丰富实践经验的高级技能型人才担任。目前, TAFE 机构以兼职教师为主, 以 2011 年堪培拉学院的教师组成来看, 共有教职工 1071 人, 其中全职教师 460 人, 兼职教师达到 611 人, 而兼职教师中临时代课教师达到 346

人。<sup>[1]</sup>临时性教师的增加大都是为了平衡师资结构和补充永久性教师供给数量上的不足。兼职教师在聘任期间通常需要接受 1-2 年的师范教育, 以获得教师资格证书。另外, TAFE 机构也会邀请各行业专家到学校作专题技术讲座, 作为 TAFE 机构教学的重要补充。

一般来讲, 兼职教师每周都要为专职教师提供一个关于专业技术发展动向和企业人才需求信息的讲座, 讲座完成后, 专兼职教师之间对有关问题进行交流, 这种交流会对专职教师提高教学水平提供很大的帮助。<sup>[2]</sup>这种双方积极参与的交流形式可以为企业和 TAFE 机构提供信息沟通的渠道。从企业聘请来的部分专家能够给学校带来最新技术发展动态和及时的人才需求信息, 有利于 TAFE 机构及时调整人才培养计划和人才培养目标。TAFE 机构师资队伍建设采取专兼职结合的模式, 有利于解决教师专业需求的转变而导致的教师数量不足和供给结构不合理的问题, 有利于专兼职教师相互切磋, 从而保证教学质量以适应外部需求。

## 二、TAFE 机构教师入职标准

TAFE 机构的教师实行聘任制, 向社会公开

收稿日期: 2013-02-04

作者简介: 莫玉婉 (1986-), 女, 河南三门峡人, 博士研究生, 研究方向: 高等教育基本理论, 中外合作办学。

招聘,招聘过程一般包括发布招聘广告、个人申请、面试及录用等几个环节。整个过程则有一套高标准、严要求的录用标准。但这里所涉及的“高”与“严”并不是对学历、文凭的要求,而是根据职业教育实用为主的特点,立足于教师理论与实践相结合的经验和经历。<sup>[3]</sup>TAFE 教师聘任中坚持的原则之一是“只有教师具备了工作能力,才会教给学生工作能力”。<sup>[4]</sup>通常情况下,TAFE 机构的教师任职资格需要具备以下三个条件:

#### (一) 学历要求

由于澳大利亚职业教育管理部门教师选聘主要根据职业教育所呈现出的“实用性”要求,并综合考量教师的理论与实践中的相关工作经历及积累的工作经验,所以对教师的学历要求并不是首要的。一般情况下,职业教育教师只要具有相关专业的本科或者专科文凭即可。但从实际来看,在职业教育与培训领域,85%以上的教师具有学士以上的学位。<sup>[5]</sup>另外,TAFE 机构的教师主要从有实践经验的专业技术人员中招聘。例如,会计专业课程的教师大多从注册会计师中招聘,直接从大学毕业生中招聘的较少。

#### (二) 职业教育教师资格证书

它是由澳大利亚创新与行业技能委员会开发的“培训与鉴定”培训包(Training and Assessment Training Package, TAA04)的证书。它是由8个能力模块、55个能力单元组成。培训包的作用在于引导教师形成“以学习者为中心”的意识,关注学生的学习和技能训练过程,并以学生的知识建构、能力培养、素质养成为核心,给学生的学习以最大的支持。<sup>[6]</sup>2010年5月,“培训与教育”培训包(Training and Education Training Package, TAE10)发布,它是在TAA04的基础上针对职业教育培训部门的培训师和教师资格的有关规定进行了调整。从培训包包含的职业教育的教师核心能力来看,主要包括学习设计、培训实施、运行高级学习项目、评价、培训咨询服务、国际教育管理、分析并将持续发展能力应用到学习项目中7个模块。此外,培训包还要求教师在培训和评估过程中能识别成人在语言、文字、数学方面的能力需求,并根据个体的能力水平,提供相应的培训和评估。<sup>[7]</sup>

#### (三) 行业工作经历

TAFE 机构对教师入职的要求包括了求职者应具有相应的行业工作经历。应聘 TAFE 教师一般应有3-5年的行业工作经历。除此之外,部分 TAFE 机构对教师有一些新的规定,如规定招聘来的教师被要求先做兼职教师,工作5年之后,经过评估,符合学院要求的教师才能转为专职教师。

### 三、TAFE 机构教师培训

TAFE 机构师资培训的方式主要有入职培训、在职进修和企业培训三种类型,培训内容主要是教学能力和行业技能。起初,澳大利亚在国家培训局(ANTA)下设立了国家师资发展委员会(NSDC),该委员会主要负责教师培训需求的相关分析工作,同时,负责制订教师培训方案并为国家制定职业教育师资建设相关的政策提供建议。另外,它还需要负责促进跨区域和跨院校的教师之间的联系和培训的有关工作。1996年该委员会被解散,师资培训的责任由各职业院校承担。国家教育部依据澳大利亚质量培训框架(AQTF)对各职业学院的师资发展进行监控。AQTF以国家顶层设计的途径规定了所有职业院校与职业教育注册培训机构的办学原则、办学资格、质量评估等办学条件及运行管理措施。另外,AQTF明确规定如果各培训机构未能将师资队伍建设的举措得到有效落实,如教师进修、福利发放等,国家将按照规定不予拨款。因此,TAFE 机构基于内外部的需求都要对教师培训给予应有的重视。

#### (一) 入职培训

入职培训是 TAFE 机构教师聘任的必经环节。即使教师在上岗前已经取得了职位要求的任职证书,具备了岗位要求的行业工作经历,TAFE 机构仍然要对之进行新上岗教师培训。TAFE 机构的新上岗教师培训主要是通过课题观摩、相互听课以及参加教师教学研究等渠道促进新教师实践并完善自身知识储备与工作经验,增强其所需的专业教学能力。通常情况下,培训活动历时一年,培训后接受考核,达到规定标准后才能授课。其中,对有熟练的职业技能但学历达不到相应要求的教师,在教学的同时,也可到任后由 TAFE 机构出资到大学教育学

院进行为期 1-2 年的部分时间制学习, 获得成人教育学历, 并取得教师资格证书。

## （二）在职进修

定期进修与在职培训是 TAFE 机构教师的主要进修渠道。随着行业环境、企业技术改造的不断变化, TAFE 各专业培训包的内容不断更新, TAFE 机构的专兼职教师需要不断地更新已有知识, 以保障教学内容符合外部环境变化的需求。从实践来看, TAFE 机构教师的在职进修形式与途径多种多样, 但是从组织者的角度来看, 在职进修主要是在师资培训中心或者大学的教育学院中进行。需要参加培训的 TAFE 机构教师可以根据实际情况与个人需要选择适合自身的培训方式。维多利亚州 TAFE 发展中心制定了致力于提高 TAFE 机构教师教学能力的培训计划, 还设置教学奖学金以奖励教学优秀的教师。另外, 教学能力培训计划项目旨在通过项目拨款的方式, 按照择优的原则提供给相关学校, 便于开展教学项目, 以提高教师的教学技能。项目的参与者不仅包括全职教师, 还包括兼职教师以及临时代课教师。<sup>[8]</sup>

## （三）企业培训

企业是 TAFE 机构教育与培训人才的主要目的地, TAFE 机构与企业之间也构筑了紧密的关系网络。TAFE 机构教师参与企业的技术培训及员工培训等活动不仅仅是实现服务企业发展的目的, 还与教师发展息息相关。与企业之间的合作是 TAFE 机构教师培训中普遍采用的一种形式。教师可以参与企业培训项目, 学校鼓励教师与企业保持长期的、紧密的交流与合作关系, 其中, 专职教师需要定期到企业中进行技术培训, 还可以在企业中承担一定量的兼职工作, 以避免教学和实践环境的脱节。另外, TAFE 机构组织教师开展讲座, 进行企业员工培训, 服务于企业员工发展与技术提升, 以提高企业参与教师培训的主动性与积极性, 实现校企共赢发展。

除此之外, TAFE 机构的教师也非常重视教学所需专业素质和能力的提升以适应职业教育的发展趋势对教育教学提出的新要求。他们不但积极争取获得政府和职业院校资助的培训机会, 还主动利用业余时间参加大学的正式课程学习或短期培训, 以提高专业知识水平、教学

技能及教材开发能力。政府和学校对自我提高中成效显著的教师, 都给予相应奖励, 如参加国内外有关的学术会议、为其安排专门时间参加职业教研究和教材开发、提供更多的培训机会等等, 从而促进了师资队伍建设的良性循环。

## 四、TAFE 机构教师评价

TAFE 机构会对教师教学工作开展各种形式的评估。首先是学生对教师教学工作的评价。教师教学的各环节都需要接受学生的监督与考核。当学生对教师教学工作不满意时, 学生可以直接与教师面谈, 并提出意见, 也可以向系主任反映, 系主任及时将学生的意见反馈给教师。如果反映无效, 学生可以另寻渠道反映, 如可反映到学生会, 甚至州教育部, 直至问题的解决。学院教师只有不断提高自己的指导水平和教学质量, 才会受到学生的欢迎。

其次, TAFE 机构重视教师考核和教学质量评估。通常情况下, 学校每年都会组织两次评估, 并将此作为教师奖惩的依据。教师评估的内容主要包括教师知识储备、教学效果与钻研精神、教师视野、教师的进取精神、教师对学员个人能力发展的掌握程度、工作能力、教学技巧以及教师对学校政策的理解与贯彻等。教学管理中, 为提升教学质量, 学校要求每位教师都要对教学进行专题研究, 同时将其纳入正常的工作内容, 学校给予一定津贴补助(按要求, 教师每周基本工作量是 23 小时, 但发给教师 37.5 小时的课时津贴, 其中包括 23 小时实际工作量, 10 小时备课工作量, 4.5 小时教育科研工作量, 达不到标准就会被扣除相应津贴)。<sup>[9]</sup>教师考核方式与评估体系的完善性与科学性为 TAFE 机构教学质量的稳定与提升提供了良好的保障条件。

## 五、TAFE 机构师资管理的启示

（一）师资结构上, 优化高职院校师资队伍结构, 关注兼职教师的聘任

职业院校中兼职教师是一个特殊的群体, 但对于平衡职业院校师资结构, 提高教学质量具有尤为特殊的意义。德国、澳大利亚、英国等职业技术教育相对较发达国家的兼职教师数量约占总量的 63%以上,<sup>[10]</sup>TAFE 机构中兼职教

教师的数量也占大多数。但是,根据相关资料的统计,我国高职院校兼职教师的比例平均不到30%。因此,提升兼职教师比例,优化师资队伍结构成为高职院校师资队伍建设的当务之急。我国高职院校兼职教师聘用的来源、数量及结构应结合市场需求与技术更新来调整,需要反映技术革新的方向与市场需求的走势,以保证兼职教师群体的知识技术结构弥补专职教师在教学中存在的不足之处。

(二) 选聘标准上,从单一的注重学历向注重实践能力转变

TAFE 机构注重全职教师的行业工作经历和基本的学历要求,但不盲目追求高学历;对来自行业或者企业的兼职教师同样要求必须具备教师资格培训及评估 IV 级证书资格,从而实现师资队伍知识结构的均衡与协调。结合我国高职院校的实际情况,我国高职院校师资队伍建设应该从两方面着手:其一,完善专任教师的“双师型”或“双师素质”的制度规范设计;其二,建立与高职院校发展趋势及外部需求相适应的相对灵活的专任教师任职条件和评聘制度,建立企业兼职教师的教学基本能力评价的标准与在职培训制度。

(三) 师资培训上,创新高职院校师资培训形式

采用灵活多样的师资培训方式,保证每位

教师都有接受专业技能提升、知识扩充的培训机会,而不是将培训当做部分骨干教师的特权,并将已经形成的师资培训制度落实到实践层面。建立教师教学监督机制,了解教师专业知识及技能等方面的差异,有针对性地进行教师培训;加强与企业之间的联系,丰富联系形式,通过组织学生实训、教师联系企业及校企交流等机会丰富师资培训形式,保证培训能够切实提高教师的知识技能与市场需求的适切度;另外,充分发挥来自企业的兼职教师在实践操作上的比较优势,取长补短,开展内部专兼职教师之间的相互培训,可以效仿 TAFE 中的兼职教师对专职教师进行培训的做法。

(四) 教师评价上,关注评价的针对性和实效性

在教师评价上,TAFE 机构注重学生在评价中的地位和作用,学生评教的制度安排体现了“评价—反馈”之间的循环,能够保证评价结果与教师教学工作改进之间形成相互促进作用。我国高职院校应建立完善的学生评教反馈机制,保证学生评教结果能够推进实现学生和教师在教学过程中的充分交流。另外,学校对教师的评价应根据学校发展定位及社会对人才规格的要求制定合适的教师教学评价指标,并鼓励教师对教学工作进行系统钻研并将所获得的结果应用于教学过程之中。

## 参考文献:

- [1] CIT. 堪培拉 TAFE2011 年年度报告[EB/OL][2013-03-03]. <http://cit.edu.au/about/publications/>.
- [2] 廖波光. 澳大利亚职教师资体系的特点及其对我国高职师资培养的启示[J]. 广西教育, 2011, (5): 14-17.
- [3] 吕红. 中澳高职教师资格及师资发展比较[J]. 职业教育研究, 2006, (1): 153-154.
- [4] 潘绍来. TAFE 学院师资特色及其对我国的启示[J]. 职业技术教育(教科版), 2006, (31): 82-84.
- [5] 吴雪萍. 国际职业技术教育研究[M]. 杭州: 浙江大学出版社, 2005. 6.
- [6] 许露, 庄亚明. 澳大利亚职业教育课程质量标准体系及启示[J]. 职教论坛, 2011, (12): 94-96.
- [7] 付雪凌, 石伟平. 美、澳、欧盟职业教育教师专业能力标准比较研究[J]. 比较教育研究, 2010, (12): 81-85.
- [8] 沃斌峰. 澳大利亚 TAFE 学院教师专业化的举措及其启示[J]. 外国教育研究, 2009, (5): 92-96.
- [9] 吕红. 澳大利亚职业教育课程质量保障的研究[D]. 重庆: 西南大学, 2008. 193.
- [10] 殷利华, 刘志兵. 高职院校“双师型”师资培养的国际比较及启示[J]. 成人教育, 2011, (6): 126-128.